

Office News

February, 2020

社会保険労務士 **ハセガワ** 事務所



トピックス

新型コロナウイルスによる肺炎を指定感染症に

政府は、令和2年1月28日、中国を中心に感染が拡大している新型コロナウイルスによる肺炎（新型肺炎）について、感染症法に基づく「指定感染症」と検疫法の「検疫感染症」に指定する政令を閣議決定しました。

指定感染症になると、国は、患者の強制入院や就業制限、それに濃厚接触者の調査などを行うことができるようになります。医療費は公費負担となります。

施行は2月1日からで、医療費の公費負担について1月28日から実施するということです。

指定感染症への指定は、平成26年（2014年）の中東呼吸器症候群（MERS）以来で、5例目になるということです。

また、政府は、同時に、「検疫感染症」に指定することも閣議決定しました。検疫所では、これまでは発熱の確認や自己申告の呼び掛けにとどまっていたが、検疫感染症になると、感染が疑われる人に診察や検査を受けさせたり、消毒などを実施できるようになります。

2月1日以降は、出入国管理法に基づき感染者の入国拒否が可能となり、強制入院や就業制限が可能になるほか、患者を見つけた場合の報告義務が医師に課されなど、感染の拡大を防止するための対策が強化されることとなります。

感染拡大を防止するためにも、従業員へ手洗いの徹底やマスクの着用を促しましょう。



労務相談Q & A



シロクマ
人事部長

パンダ先生、こんにちは。
当社のA支店では、今年に入り業績が悪化しております。
そのため、現在8時間で雇用している正社員をパートタイマーに変更し、労働時間を8時間から6時間に短縮することを予定しています。
このような雇用形態の変更は、法的に問題はあるでしょうか？



パンダ
社労士

シロクマ部長、こんにちは。
ご質問の内容ですが、率直に申し上げますと、本人の同意なしに、雇用形態を変更することは認められていません。
通常、正社員とパートタイマーとは、基本的な労働条件が異なることが多いですし、身分保障の程度も違います。今回のケースの場合、労働時間の短縮だけにしか触れていませんが、当然、賃金や退職金、賞与といった労働条件も異なるはず

です。
労働条件が全く異なる身分変更は、本来、許容されるものではありません。どうしても変更したい場合には、正社員との契約を解除（解雇）し、その後、新たにパートタイマーとして契約を結ぶことをお勧めします。

ただし、解雇は、客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当性が認められないと効力が生じません。

したがって、正社員としての契約を解除するには、従業員の了解を得た上で合意解約する必要があります。

その後、従業員が了解すれば、パートタイマーとしての契約を結ぶことが出来ます。なお、その際は、従業員に客観的な資料を示すなどして、具体的に会社の業績が悪化していることを説明するようにしてください。



今月の実務スケジュール

- 新入社員（新卒）の入社前研修
- 新入社員研修カリキュラム作成
- 組織変更と人事異動の検討
- 昇給のための人事考課開始
- 各種社内規程の見直し



連絡先

- ◆所在地：〒573-1125 大阪府枚方市養父元町 43-2
★京阪本線「牧野」駅から徒歩 10分
- ◆TEL：072-396-4870（サンキュー労使ハナマル）
- ◆FAX：072-396-4780（サンキュー労使悩まん）
- ◆メール：info@sharoshi-hasegawa.com
- ◆ホームページ：http://sharoshi-hasegawa.com